

---

# Resume du Code du travail

**Togo**



**DROIT DU TRAVAIL**

**AFRICARRIERES**

Edition February 2026

**[www.africarrieres.com](http://www.africarrieres.com)**

---

Ce document est publié par AfriCarrieres à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifié pour toute décision.

# Sommaire

---

- 01 Code du travail au Togo : lois et réglementations de l'emploi
- 02 Droits des travailleurs au Togo : guide complet 2024
- 03 Types de contrats de travail au Togo : CDI, CDD, stage et intérim
- 04 Salaire minimum et grilles salariales au Togo : SMIG, SMAG
- 05 Heures de travail et congés au Togo : guide du droit du travail
- 06 Licenciement et indemnités au Togo : Guide complet 2024
- 07 Sécurité sociale et assurance maladie au Togo : guide complet
- 08 Syndicats et représentation des salariés au Togo : droits et cadre légal
- 09 Harcèlement et discrimination au travail au Togo : droits et recours
- 10 Travail des femmes au Togo : droits, congé maternité et égalité
- 11 Travail des jeunes et âge minimum d'emploi au Togo

# Code du travail au Togo : lois et réglementations de l'emploi

## Le cadre juridique du travail au Togo

Le droit du travail au Togo est principalement régi par le **Code du travail adopté par la Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006**, qui remplace l'ancien code de 1974. Ce code s'applique aux relations de travail entre employeurs et salariés du secteur privé, ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial.

En tant que membre de la **CEDEAO/ECOWAS**, le Togo harmonise progressivement sa législation du travail avec les standards sous-régionaux, tout en respectant les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées.

## Types de contrats de travail

### Contrat à durée indéterminée (CDI)

Le CDI constitue la forme normale et générale de la relation de travail au Togo. Il peut être conclu verbalement ou par écrit, mais l'écrit est obligatoire pour certaines catégories de travailleurs.

### Contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- Remplacement temporaire d'un salarié absent
- Accroissement temporaire d'activité
- Travaux saisonniers
- Emplois par nature temporaires

La durée maximale du CDD est de **24 mois renouvelable une fois**. Au-delà, le contrat est automatiquement transformé en CDI.

### Contrat d'apprentissage

Destiné aux jeunes de 14 à 25 ans, sa durée ne peut excéder **4 ans**. L'apprenti perçoit une rémunération progressive fixée par décret.

## Durée du travail et repos

## Temps de travail légal

- **40 heures par semaine** réparties sur 5 jours maximum
- **8 heures par jour** en principe
- Possibilité d'aménagement jusqu'à 10 heures par jour dans certains secteurs

## Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées avec les majorations suivantes :

1. **+15%** pour les heures supplémentaires de jour
2. **+35%** pour les heures supplémentaires de nuit
3. **+60%** pour le travail dominical et les jours fériés

## Repos hebdomadaire et congés

- Repos hebdomadaire de **24 heures consécutives**, généralement le dimanche
- Congés payés annuels de **2,5 jours ouvrables par mois** de service effectif
- Congé de maternité de **14 semaines** (6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement)
- Congé de paternité de **10 jours**

## Rémunération et avantages sociaux

---

### Salaire minimum

Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) au Togo est de **35 000 francs CFA par mois** depuis 2017 (*à vérifier pour les dernières évolutions*). Ce montant s'applique aux travailleurs non qualifiés.

### Primes et indemnités obligatoires

- **Prime d'ancienneté** : 5% du salaire après 2 ans, puis 2% supplémentaires tous les 3 ans
- **Prime de transport** selon les conventions collectives
- **13ème mois** dans certains secteurs
- **Indemnités de licenciement** calculées selon l'ancienneté

### Protection sociale

Les cotisations sociales sont réparties entre employeur et employé :

- **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** : 16,5% (13% employeur, 3,5% employé)
- **Accidents du travail** : 1,5% à la charge de l'employeur
- **Formation professionnelle** : 1% à la charge de l'employeur

## Hygiène et sécurité au travail

---

Le code du travail togolais impose aux employeurs de :

- Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
- Fournir les équipements de protection individuelle
- Former les travailleurs aux règles de sécurité
- Déclarer les accidents du travail dans les **48 heures**

### Comité d'hygiène et de sécurité

Obligatoire dans les entreprises de plus de **50 salariés**, ce comité comprend des représentants de l'employeur et des travailleurs.

## Relations collectives du travail

---

### Droit syndical

La liberté syndicale est garantie par la Constitution togolaise et le code du travail. Les travailleurs peuvent :

- Adhérer librement au syndicat de leur choix
- Constituer des syndicats sans autorisation préalable
- Exercer le droit de grève dans le respect de la procédure légale

### Négociation collective

Les conventions collectives peuvent être conclues au niveau :

- De l'entreprise
- De la branche d'activité
- National (conventions interprofessionnelles)

## Rupture du contrat de travail

---

### Licenciement pour motif personnel

L'employeur doit respecter la procédure suivante :

1. Convocation à un entretien préalable
2. Notification écrite du licenciement avec motifs
3. Respect du préavis (1 à 3 mois selon l'ancienneté)
4. Versement des indemnités légales

## Licenciement économique

Pour les licenciements de plus de **9 salariés** dans une période de 30 jours, l'employeur doit :

- Consulter les représentants du personnel
- Informer l'inspection du travail
- Respecter un plan de sauvegarde de l'emploi si applicable

## Contrôle et sanctions

---

### Inspection du travail

Les inspecteurs du travail ont pour mission de :

- Veiller à l'application du code du travail
- Concilier les parties en cas de conflit
- Constater les infractions par procès-verbal
- Conseiller employeurs et salariés

### Sanctions pénales

Les violations du code du travail sont punies d'amendes de **25 000 à 500 000 francs CFA** selon la gravité de l'infraction. En cas de récidive, des peines d'emprisonnement peuvent être prononcées.

## Évolutions récentes et perspectives

---

Le gouvernement togolais travaille sur plusieurs réformes pour moderniser le droit du travail, notamment :

- La digitalisation des procédures administratives
- L'amélioration de la protection des travailleurs du secteur informel
- Le renforcement de l'égalité professionnelle homme-femme
- L'adaptation aux nouvelles formes de travail (télétravail, économie numérique)

Avec seulement **62 offres d'emploi** répertoriées actuellement, le marché formel de l'emploi au Togo reste limité, ce qui souligne l'importance d'une meilleure application du code du travail pour protéger l'ensemble des travailleurs.

# Droits des travailleurs au Togo : guide complet 2024

## Cadre juridique des droits des travailleurs au Togo

Le Togo dispose d'un arsenal juridique solide pour protéger les droits des travailleurs, principalement organisé autour du **Code du travail (Loi n° 2006-010)** adopté le 13 décembre 2006. Ce texte fondamental s'inscrit dans le cadre des conventions internationales ratifiées par le Togo, notamment celles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

En tant que membre de la **CEDEAO/ECOWAS**, le Togo s'engage également à respecter les standards régionaux en matière de droits des travailleurs, particulièrement dans le contexte de la libre circulation des personnes et des travailleurs dans l'espace communautaire.

## Liberté syndicale et droit d'association

### Droit de constitution des syndicats

La **liberté syndicale** est garantie par l'article 25 de la Constitution togolaise du 14 octobre 1992 et précisée dans le Code du travail. Les travailleurs togolais jouissent des droits suivants :

- Droit de constituer librement des syndicats professionnels
- Droit d'adhérer au syndicat de leur choix
- Droit de ne pas adhérer à un syndicat
- Protection contre toute discrimination antisyndicale

Pour être valablement constitué, un syndicat doit compter au minimum **15 membres fondateurs** dans le secteur privé et déposer ses statuts auprès du ministère du Travail.

### Exercice du droit syndical en entreprise

Le Code du travail togolais reconnaît aux représentants syndicaux des prérogatives spécifiques :

1. **Protection spéciale** : Les délégués syndicaux bénéficient d'une protection contre le licenciement
2. **Crédit d'heures** : Temps accordé pour l'exercice des fonctions syndicales (à vérifier le nombre d'heures exact)
3. **Droit de réunion** : Possibilité d'organiser des réunions syndicales dans l'entreprise
4. **Affichage syndical** : Droit d'afficher les communications syndicales

## Principe d'égalité et non-discrimination

---

### Égalité professionnelle

Le Code du travail togolais consacre le principe "**à travail égal, salaire égal**" sans distinction de sexe, d'âge, d'origine ou de religion. Cette disposition vise particulièrement :

- L'égalité salariale entre hommes et femmes
- L'égal accès aux postes de responsabilité
- L'interdiction des discriminations à l'embauche
- L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

### Protection de la maternité

Les travailleuses togolaises bénéficient de droits spécifiques :

- **Congé de maternité** : 14 semaines (6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement)
- **Protection contre le licenciement** : Interdiction de licencier une femme enceinte
- **Temps d'allaitement** : Une heure par jour pendant 15 mois
- **Congé parental** : Possibilité de congé sans solde pour élever l'enfant

## Protection sociale et sécurité au travail

---

### Couverture sociale obligatoire

Le système de protection sociale togolais repose sur plusieurs organismes :

- **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** : Couvre les risques vieillesse, invalidité, décès
- **Institut National d'Assurance Maladie (INAM)** : Assurance maladie obligatoire
- **Caisse de Retraite du Togo (CRT)** : Régime complémentaire de retraite

Les cotisations sociales représentent environ **16,5% du salaire brut** (répartition employeur/employé à vérifier).

### Hygiène et sécurité au travail

Le Code du travail impose des obligations strictes aux employeurs :

1. **Évaluation des risques professionnels**
2. **Formation et information des salariés** sur les risques
3. **Fourniture d'équipements de protection individuelle**
4. **Déclaration des accidents du travail** dans les 48 heures

## 5. **Constitution d'un comité d'hygiène et sécurité** dans les entreprises de plus de 50 salariés

### **Durée du travail et repos**

---

#### **Temps de travail légal**

La réglementation togolaise fixe les limites suivantes :

- **Durée hebdomadaire** : 40 heures maximum
- **Durée journalière** : 8 heures en principe
- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives minimum
- **Heures supplémentaires** : Majorées de 15% les jours ouvrables, 35% les dimanches et jours fériés

#### **Congés et absences**

Les travailleurs togolais ont droit à :

- **Congés payés annuels** : 2,5 jours par mois de service
- **Jours fériés** : 11 jours fériés légaux
- **Congés exceptionnels** : Mariage, décès, naissance
- **Congé maladie** : Selon l'ancienneté et certificat médical

### **Recours et mécanismes de protection**

---

#### **Inspection du travail**

L'**Inspection du Travail** togolaise veille au respect de la législation du travail. Ses agents ont le pouvoir de :

- Contrôler l'application du Code du travail
- Constater les infractions par procès-verbal
- Proposer des mesures correctives
- Saisir les tribunaux en cas de manquements graves

#### **Juridictions compétentes**

En cas de conflit, les travailleurs peuvent saisir :

1. **Le tribunal du travail** : Première instance pour les litiges individuels
2. **La Cour d'appel** : En cas d'appel des décisions
3. **La Cour de cassation** : Pour les pourvois en cassation

### **Évolutions récentes et perspectives**

---

Le marché de l'emploi togolais reste limité avec seulement **62 offres d'emploi** recensées actuellement sur les plateformes spécialisées. Cette situation impose une vigilance accrue sur le respect des droits des travailleurs dans un contexte de forte concurrence.

Les autorités togolaises travaillent à l'harmonisation progressive de leur législation avec les standards CEDEAO, particulièrement en matière de libre circulation des travailleurs et de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles.

*Note : Certaines données spécifiques nécessitent une vérification auprès des sources officielles togolaises, notamment les taux de cotisation exacts et les dernières modifications réglementaires.*



## Types de contrats de travail au Togo : CDI, CDD, stage et intérim

### Le cadre juridique des contrats de travail au Togo

Le droit du travail togolais est régi par le **Code du travail de 2006** (Loi n° 2006-010), qui définit les différents types de contrats de travail autorisés dans le pays. Ce code s'inscrit dans le cadre harmonisé de l'OHADA (Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires) tout en tenant compte des spécificités nationales.

Les relations de travail au Togo sont encadrées par le **Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative**, qui veille à l'application de la législation du travail dans les secteurs public et privé.

### Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

#### Caractéristiques du CDI

Le CDI constitue la **forme normale et générale** de la relation de travail au Togo selon l'article 43 du Code du travail. Il se caractérise par :

- Une durée non limitée dans le temps
- Une période d'essai maximale de **6 mois** pour les cadres et 3 mois pour les autres catégories
- Un préavis de rupture variant selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle
- Le droit à une indemnité de licenciement après 2 ans d'ancienneté

#### Obligations de l'employeur en CDI

L'employeur doit respecter plusieurs obligations spécifiques :

1. **Déclaration à la CNSS** (Caisse Nationale de Sécurité Sociale) dans les 8 jours
2. Versement des cotisations sociales : 16,5% du salaire brut (9,5% employeur + 7% salarié)
3. Respect du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) de **35 000 XOF** par mois (*à vérifier - dernière révision*)
4. Octroi de 2,5 jours de congés payés par mois travaillé

### Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

## Conditions de recours au CDD

Le CDD ne peut être conclu que dans des **cas limitativement énumérés** par le Code du travail :

- Remplacement temporaire d'un salarié absent
- Surcroît temporaire d'activité
- Travaux saisonniers
- Emplois par nature temporaires
- Contrats d'insertion des jeunes diplômés

## Durée et renouvellement du CDD

La législation togolaise impose des **limites strictes** :

1. Durée maximale initiale : **2 ans**
2. Renouvellement possible une seule fois
3. Durée totale maximum : **4 ans** (contrat initial + renouvellement)
4. Période d'essai réduite : maximum 1 mois

Au-delà de ces limites, le CDD est automatiquement **requalifié en CDI** par les tribunaux du travail.

## Indemnité de précarité

À la fin d'un CDD, le salarié a droit à une **indemnité de fin de contrat** équivalente à *(pourcentage à vérifier)* de la rémunération totale perçue, sauf en cas de faute lourde ou de refus de CDI dans la même entreprise.

## Les contrats de stage

---

### Stage étudiant

Les stages d'étudiants sont encadrés par des **conventions tripartites** entre :

- L'établissement de formation
- L'entreprise d'accueil
- Le stagiaire

Caractéristiques principales :

- Durée maximale : **6 mois** sur une année académique
- Gratification obligatoire si le stage dépasse 2 mois consécutifs
- Montant minimal de gratification : *(montant à vérifier)*
- Couverture accident du travail obligatoire

## Stage professionnel

Pour les stages professionnels post-formation, la durée peut atteindre **12 mois maximum**. Une gratification minimale est généralement prévue, équivalente à un pourcentage du SMIG.

## Le travail temporaire (intérim)

---

### Cadre légal de l'intérim

Le travail temporaire au Togo implique une **relation triangulaire** entre :

1. L'entreprise de travail temporaire (agence d'intérim)
2. L'entreprise utilisatrice
3. Le travailleur temporaire

### Conditions d'exercice

Les entreprises de travail temporaire doivent :

- Obtenir un **agrément** du Ministère du Travail
- Constituer une garantie financière
- Respecter les mêmes motifs de recours que pour le CDD
- Assurer une rémunération au moins égale à celle des salariés permanents de l'entreprise utilisatrice

### Durée des missions d'intérim

Les missions d'intérim sont limitées à :

- **18 mois maximum** pour un même poste
- Renouvellement possible dans la limite de cette durée
- Délai de carence de 3 mois avant nouvelle mission sur le même poste

## Contrats spécifiques et sectoriels

---

### Contrat d'apprentissage

Réservé aux jeunes de **16 à 25 ans**, le contrat d'apprentissage présente les spécificités suivantes :

- Durée : 6 mois à 4 ans selon la qualification
- Rémunération progressive : de 25% à 78% du SMIG
- Formation théorique obligatoire (minimum 144 heures/an)
- Inscription au répertoire des apprentis

## Contrat de professionnalisation

Destiné aux jeunes diplômés, ce contrat vise à faciliter l'insertion professionnelle :

- Durée : 6 à 24 mois
- Alternance entre formation et activité productive
- Avantages fiscaux pour l'employeur (*détails à vérifier*)

## Protection sociale et cotisations

---

### Obligations communes

Tous les contrats de travail (CDI, CDD, intérim) donnent droit à :

- **Affiliation à la CNSS** (prestations familiales, accident du travail, retraite)
- Couverture maladie de base
- Congés annuels payés (2,5 jours/mois travaillé)
- Protection contre les accidents du travail

### Taux de cotisations sociales 2024

Répartition des cotisations sociales (*taux à vérifier*) :

- Prestations familiales : 7% (employeur)
- Accidents du travail : 2,5% (employeur)
- Retraite : 7% (employeur + salarié)
- Total : environ 16,5% du salaire brut

## Rupture des contrats et contentieux

---

### Procédures de licenciement

La rupture d'un contrat de travail doit respecter des **procédures strictes** :

1. Convocation à un entretien préalable
2. Notification écrite des griefs
3. Respect du préavis (sauf faute lourde)
4. Versement des indemnités légales

### Recours juridictionnels

Les litiges sont portés devant :

- L'**Inspection du Travail** en première instance (conciliation)
- Le **Tribunal du Travail** en cas d'échec de la conciliation
- La Cour d'Appel pour les recours

Avec seulement 62 offres d'emploi actuellement disponibles sur les plateformes spécialisées, le marché du travail togolais reste restreint, rendant d'autant plus importante la maîtrise des différents types de contrats pour optimiser les opportunités d'emploi.



## Salaire minimum et grilles salariales au Togo : SMIG, SMAG

### Le cadre légal du salaire minimum au Togo

Le système salarial togolais repose sur le **Code du travail** adopté par la Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006, qui établit les principes fondamentaux de rémunération. Cette législation distingue deux types de salaires minimums selon le secteur d'activité et définit les grilles salariales applicables aux différentes catégories de travailleurs.

La réglementation salariale togolaise s'inscrit dans le cadre des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par le pays, notamment la Convention n° 131 sur la fixation des salaires minimums.

### SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

#### Définition et champ d'application

Le **SMIG** s'applique aux travailleurs des secteurs non agricoles, incluant :

- L'industrie et l'artisanat
- Le commerce
- Les services
- Les transports
- Le bâtiment et travaux publics
- Les activités bancaires et financières

#### Montant actuel du SMIG

Selon les dernières dispositions en vigueur, le SMIG au Togo est fixé à **35 000 francs CFA (XOF) par mois** (*montant à vérifier pour 2024*). Ce montant correspond à un salaire horaire d'environ 184 francs CFA pour une durée légale de travail de 40 heures par semaine.

La dernière révision significative du SMIG date de (*date à vérifier*) suite aux négociations tripartites entre le gouvernement, les organisations patronales et les syndicats de travailleurs.

### SMAG : Salaire Minimum Agricole Garanti

#### Secteur d'application

Le **SMAG** concerne spécifiquement les travailleurs du secteur agricole, notamment :

- Les exploitations agricoles
- L'élevage
- La pêche
- La sylviculture
- Les activités de transformation primaire des produits agricoles

### Montant du SMAG

Le SMAG est traditionnellement fixé à un niveau légèrement inférieur au SMIG. Le montant actuel s'élève à **30 000 francs CFA (XOF) par mois** (*montant à vérifier*), tenant compte des spécificités du secteur agricole et des conditions économiques rurales.

### Grilles salariales par secteur

#### Fonction publique togolaise

La fonction publique togolaise applique une grille indiciaire établie par le **Statut général de la fonction publique**. Cette grille comprend :

1. **Catégorie A** : Cadres supérieurs (indices 350 à 1000)
2. **Catégorie B** : Cadres moyens (indices 300 à 500)
3. **Catégorie C** : Employés qualifiés (indices 250 à 400)
4. **Catégorie D** : Agents d'exécution (indices 200 à 350)

Le point d'indice de base est fixé à (*montant à vérifier*) francs CFA.

#### Secteur bancaire et financier

Le secteur bancaire togolais, régulé par la Banque Centrale des États de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO), applique des conventions collectives spécifiques. Les salaires de base varient généralement entre :

- **Agents d'exécution** : 80 000 à 120 000 XOF
- **Agents de maîtrise** : 150 000 à 250 000 XOF
- **Cadres** : 300 000 à 800 000 XOF et plus

(*Montants à vérifier - peuvent varier selon les établissements*)

#### Secteur des télécommunications

Les entreprises de télécommunications, secteur en expansion au Togo, pratiquent généralement des rémunérations supérieures aux minimums légaux, avec des grilles adaptées aux qualifications techniques requises.

## Mécanismes de révision des salaires

---

### Commission nationale des salaires

La révision des salaires minimums relève de la **Commission nationale tripartite des salaires**, composée de :

- Représentants du gouvernement
- Délégués des organisations patronales
- Représentants des centrales syndicales

### Critères de révision

Les révisions prennent en compte plusieurs facteurs économiques :

1. L'évolution de l'indice des prix à la consommation
2. La croissance économique nationale
3. La productivité du travail
4. La situation de l'emploi
5. L'harmonisation régionale CEDEAO

## Dispositions complémentaires et avantages

---

### Indemnités obligatoires

Outre le salaire de base, les employeurs doivent verser :

- **Prime d'ancienneté** : calculée selon les années de service
- **Allocation familiale** : pour les travailleurs ayant des enfants à charge
- **Indemnité de transport** : dans certaines zones urbaines
- **Prime de risque** : pour les métiers dangereux

### Heures supplémentaires

Le Code du travail togolais prévoit une majoration des heures supplémentaires :

- **25%** pour les heures effectuées au-delà de 40h hebdomadaires

- **50%** pour le travail de nuit (22h-6h)
- **75%** pour le travail dominical et jours fériés

## Sanctions et contrôle

---

### Inspection du travail

L'**Inspection du travail et des lois sociales** veille au respect des dispositions salariales. Les employeurs contrevenants s'exposent à :

- Des amendes administratives
- Le paiement rétroactif des arriérés
- Des sanctions pénales en cas de récidive

### Recours des travailleurs

Les salariés peuvent saisir :

1. L'Inspection du travail pour signalement
2. Le **Tribunal du travail** pour action judiciaire
3. Les organisations syndicales pour médiation collective

Cette architecture salariale togolaise s'inscrit dans une démarche d'harmonisation progressive avec les standards régionaux de la CEDEAO, tout en tenant compte des spécificités économiques nationales et de l'objectif de protection sociale des travailleurs.

## Heures de travail et congés au Togo : guide du droit du travail

### Durée légale du travail au Togo

---

Le **Code du travail togolais (Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006)** définit précisément les règles relatives au temps de travail. Cette réglementation s'applique à tous les salariés du secteur privé et parapublic sur le territoire togolais.

### Durée hebdomadaire légale

La durée légale du travail est fixée à :

- **40 heures par semaine** pour les activités non agricoles
- **2 400 heures par an** maximum, réparties sur 48 semaines
- **8 heures par jour** en principe, avec possibilité d'aménagement

Pour les **activités agricoles et d'élevage**, la durée peut être adaptée selon les saisons, mais ne doit pas excéder 2 400 heures annuelles.

### Aménagement du temps de travail

Le Code du travail prévoit plusieurs possibilités d'organisation :

- Répartition sur 5 ou 6 jours de la semaine
- Possibilité d'horaires flexibles par accord d'entreprise
- Modulation sur l'année dans certains secteurs (à vérifier)

### Heures supplémentaires

---

#### Définition et seuils

Constituent des heures supplémentaires :

- Toutes les heures effectuées **au-delà de 40 heures par semaine**
- Les heures effectuées **au-delà de 8 heures par jour** (sauf aménagement)
- Le travail effectué les **jours de repos hebdomadaire**
- Le travail durant les **jours fériés**

## Contingent et autorisation

Le recours aux heures supplémentaires est encadré :

- **Contingent annuel** : à vérifier dans les textes d'application
- **Autorisation préalable** de l'Inspection du travail au-delà du contingent
- **Limite quotidienne** : le travail ne peut excéder 12 heures par jour

## Rémunération des heures supplémentaires

Les taux de majoration sont :

1. **125%** du salaire horaire normal pour les heures supplémentaires en semaine
2. **150%** pour le travail dominical et les jours fériés (à vérifier)
3. **Repos compensateur** possible en alternative, avec majoration équivalente

## Congés payés

---

### Droit aux congés annuels

Selon le Code du travail togolais, tout salarié a droit à des congés payés calculés comme suit :

- **2,5 jours ouvrables par mois** de service effectif
- **30 jours ouvrables par an** pour une année complète de travail
- **Acquisition progressive** dès le premier mois de service

### Congés supplémentaires

Des congés additionnels sont accordés selon l'ancienneté :

- **1 jour supplémentaire** après 5 ans d'ancienneté
- **2 jours supplémentaires** après 10 ans d'ancienneté
- **Plafond à 35 jours** au total (à vérifier)

### Prise des congés

Les modalités de prise des congés sont régies par :

- **Accord entre employeur et salarié** sur les dates
- **Période légale** : du 1er juin au 30 septembre (à vérifier)
- **Fractionnement possible** avec accord de l'employeur
- **Report exceptionnel** en cas de nécessité de service

### Indemnisation des congés

L'indemnité de congés payés correspond à :

- **1/12ème** de la rémunération annuelle brute
- Ou **1/26ème** des salaires des 12 derniers mois si plus favorable
- **Versement avant le départ** en congés obligatoire

## Jours fériés au Togo

---

### Jours fériés légaux

Le Togo compte plusieurs jours fériés officiels :

- **1er janvier** : Nouvel An
- **27 avril** : Fête de l'Indépendance
- **1er mai** : Fête du Travail
- **27 juin** : Fête de la Libération (à vérifier)
- **15 août** : Assomption
- **1er novembre** : Toussaint (à vérifier)
- **25 décembre** : Noël

### Jours fériés religieux variables

S'ajoutent les fêtes religieuses à dates mobiles :

- **Lundi de Pâques** (chrétien)
- **Ascension** (chrétien)
- **Lundi de Pentecôte** (chrétien)
- **Aïd el-Fitr** (musulman)
- **Aïd el-Kebir** (musulman)

### Régime des jours fériés

Les règles applicables sont :

- **Repos obligatoire** sauf secteurs d'activité continue
- **Rémunération maintenue** pour les salariés mensualisés
- **Compensation** si travail exceptionnel autorisé
- **Majoration de 100%** en cas de travail (à vérifier)

### Repos hebdomadaire

---

## Durée et organisation

Le Code du travail garantit :

- **24 heures consécutives minimum** de repos par semaine
- **Dimanche en principe**, sauf dérogations sectorielles
- **Repos collectif** ou par roulement selon l'activité
- **Interdiction de faire travailler** plus de 6 jours consécutifs

## Contrôle et sanctions

---

Le respect de ces dispositions est contrôlé par :

- **L'Inspection du travail** togolaise
- **Tenue obligatoire** d'un registre des horaires
- **Sanctions pénales** en cas de non-respect (amendes de 100 000 à 500 000 XOF - à vérifier)
- **Domages-intérêts** en faveur des salariés lésés

*Note : Certaines dispositions spécifiques nécessitent vérification dans les décrets d'application du Code du travail togolais et les conventions collectives sectorielles.*

# Licenciement et indemnités au Togo : Guide complet 2024

## Cadre juridique du licenciement au Togo

Le droit du travail togolais encadre strictement les procédures de licenciement à travers le **Code du travail (Loi n° 2006-010)** et ses textes d'application. Les employeurs doivent respecter des procédures précises sous peine de sanctions financières importantes.

## Types de licenciement reconnus

### Licenciement pour motif personnel

- **Faute simple** : négligence, retards répétés, insubordination légère
- **Faute grave** : vol, violence, abandon de poste, divulgation de secrets professionnels
- **Faute lourde** : actes commis avec intention de nuire à l'entreprise
- **Insuffisance professionnelle** : incompétence avérée après formation

### Licenciement pour motif économique

- Difficultés économiques de l'entreprise
- Mutations technologiques
- Restructuration nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité
- Cessation d'activité

## Procédures obligatoires de licenciement

### Licenciement individuel pour motif personnel

1. **Convocation à l'entretien préalable** : lettre recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception, 5 jours ouvrables minimum avant l'entretien
2. **Entretien préalable** : présence possible d'un représentant du personnel ou d'un conseiller extérieur
3. **Notification du licenciement** : lettre recommandée avec accusé de réception, motivée, dans les 15 jours suivant l'entretien
4. **Information de l'Inspecteur du travail** : dans les 8 jours suivant la notification

## Licenciement pour motif économique

1. **Consultation du comité d'entreprise** ou des délégués du personnel
2. **Autorisation préalable de l'Inspecteur du travail** obligatoire
3. **Respect de l'ordre de licenciement** : ancienneté, charges de famille, qualités professionnelles
4. **Plan de sauvegarde de l'emploi** pour les entreprises de plus de 50 salariés

## Durées de préavis

---

### Employés et ouvriers

- Moins de 6 mois d'ancienneté : **8 jours**
- 6 mois à 2 ans : **1 mois**
- Plus de 2 ans : **2 mois**

### Agents de maîtrise et cadres

- Moins de 2 ans : **2 mois**
- Plus de 2 ans : **3 mois**

**Important** : Aucun préavis n'est dû en cas de faute grave ou lourde. Le préavis peut être exécuté ou indemnisé selon la décision de l'employeur.

## Calcul des indemnités de licenciement

---

### Indemnité légale de licenciement

L'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois si plus favorable :

- **1 à 5 ans d'ancienneté** : 30% du salaire mensuel par année
- **6 à 10 ans d'ancienneté** : 35% du salaire mensuel par année
- **Plus de 10 ans d'ancienneté** : 40% du salaire mensuel par année

### Cas d'exclusion de l'indemnité

- Faute grave ou lourde
- Démission du salarié
- Fin de contrat à durée déterminée à terme échu
- Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

### Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié a droit à une indemnité équivalant aux congés acquis et non pris, calculée sur la base de **2,5 jours ouvrables par mois** de service effectif.

## Indemnités spéciales

---

### Indemnité de licenciement abusif

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le tribunal peut allouer :

- **Salariés de moins de 2 ans d'ancienneté** : 6 mois de salaire maximum
- **Salariés de plus de 2 ans d'ancienneté** : 24 mois de salaire maximum

### Indemnité pour violation de la procédure

Le non-respect de la procédure de licenciement peut donner lieu à une indemnité allant jusqu'à **6 mois de salaire**, cumulable avec l'indemnité de licenciement abusif.

## Recours et contestations

---

### Recours amiable

- **Saisine de l'Inspecteur du travail** : tentative de conciliation gratuite
- **Délai** : dans les 30 jours suivant la notification du licenciement
- **Procédure** : convocation des parties, tentative de médiation

### Recours judiciaire

- **Tribunal du travail compétent** selon le lieu de travail
- **Délai de prescription** : 3 ans à compter du licenciement
- **Assistance juridique** : avocat non obligatoire en première instance
- **Frais** : procédure gratuite pour le salarié en première instance

### Référé

En cas d'urgence (non-paiement des salaires, occupation du logement de fonction), le salarié peut saisir le **juge des référés** pour obtenir une décision provisoire rapide.

## Particularités sectorielles

---

### Fonction publique

Les fonctionnaires relèvent du **Statut général de la fonction publique** avec des procédures disciplinaires spécifiques et l'intervention du Conseil de discipline.

## Secteur privé formel

Application intégrale du Code du travail avec possibilité de dispositions conventionnelles plus favorables dans les conventions collectives sectorielles.

## Protection spéciale de certains salariés

---

### Représentants du personnel

- **Autorisation préalable** de l'Inspecteur du travail obligatoire
- **Procédure contradictoire** avec audition des parties
- **Protection étendue** : 6 mois après la fin du mandat

### Femmes enceintes

- **Interdiction de licenciement** pendant la grossesse et le congé maternité
- **Exception** : faute grave non liée à la grossesse avec autorisation de l'Inspecteur du travail

### Salariés en arrêt maladie

Protection pendant la durée de l'arrêt, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à la maladie.

## Conseils pratiques

---

### Pour les salariés

- Conserver tous les documents relatifs au licenciement
- Demander systématiquement un reçu pour solde de tout compte
- Ne pas signer de transaction sans conseil juridique
- Saisir rapidement l'Inspecteur du travail en cas de litige

### Pour les employeurs

- Respecter scrupuleusement les procédures
- Motiver précisément la décision de licenciement
- Constituer un dossier documenté
- Calculer correctement les indemnités dues

*Note : Les montants et procédures peuvent évoluer. Il est recommandé de vérifier les derniers textes en vigueur auprès du Ministère du Travail togolais ou de consulter un avocat spécialisé.*



# Sécurité sociale et assurance maladie au Togo : guide complet

## Le système de sécurité sociale togolais

Le Togo dispose d'un système de sécurité sociale géré principalement par la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)**, créée en 1968 et réorganisée par la Loi n° 2011-006 du 21 février 2011. Ce régime couvre les travailleurs salariés du secteur privé et assimilés, ainsi que certains travailleurs indépendants.

### Organismes gestionnaires

- **CNSS** : gestion des prestations familiales, accidents de travail et pensions
- **Caisse de Retraite du Togo (CRT)** : pensions de retraite des fonctionnaires
- **Institut National d'Assurance Maladie (INAM)** : assurance maladie universelle

## Cotisations sociales obligatoires

### Répartition des cotisations CNSS

Le taux global de cotisation à la CNSS s'élève à **16,5%** du salaire brut, réparti comme suit :

- **Employeur : 11,5%**
  - Prestations familiales : 6%
  - Accidents de travail : 2,5%
  - Pension vieillesse : 3%
- **Salarié : 5%**
  - Pension vieillesse : 4%
  - Pension invalidité-décès : 1%

### Assiette de cotisation

Les cotisations sont calculées sur :

- **Salaire minimum** : 35 000 FCFA par mois (depuis 2017)
- **Plafond mensuel** : 1 500 000 FCFA (à vérifier)
- Tous les éléments de rémunération : salaire de base, primes, indemnités

## Assurance maladie universelle (AMU)

---

### L'Institut National d'Assurance Maladie (INAM)

Créé par la Loi n° 2011-009 du 23 mai 2011, l'INAM gère le régime d'assurance maladie universelle depuis 2017. Le système vise à couvrir progressivement l'ensemble de la population togolaise.

### Cotisations AMU

- **Secteur privé** : 7% du salaire brut (3,5% employeur + 3,5% salarié)
- **Secteur public** : prise en charge progressive
- **Secteur informel** : cotisations forfaitaires selon les revenus

### Prestations couvertes

- Consultations médicales
- Hospitalisations
- Examens de laboratoire et radiologie
- Médicaments de la liste nationale
- Chirurgie et interventions spécialisées
- Soins dentaires de base
- Soins de maternité

### Taux de remboursement

Les taux de remboursement varient selon le type de soins :

- **Soins de base** : 70% à 80%
- **Hospitalisations** : 80% à 90%
- **Maternité** : 100%
- **Affections de longue durée** : 90% à 100%

### Prestations de sécurité sociale

---

#### Prestations familiales

Gérées par la CNSS, elles comprennent :

- **Allocations familiales** : 1 500 FCFA par enfant et par mois (jusqu'à 21 ans)
- **Allocation de maternité** : 100% du salaire pendant 14 semaines
- **Allocation de naissance** : montant forfaitaire par naissance

## Pensions de retraite

### Conditions d'ouverture des droits :

- Âge légal : 60 ans (55 ans pour certaines professions pénibles)
- Durée de cotisation minimale : 180 mois (15 ans)
- Pension anticipée possible à partir de 55 ans avec 240 mois de cotisation

### Calcul de la pension :

- Taux de liquidation : 2% par année de cotisation
- Pension maximale : 80% du salaire de référence
- Pension minimale : 60% du SMIG (à vérifier)

### Pensions d'invalidité

- **Invalidité partielle** : 30% à 66% d'incapacité
- **Invalidité totale** : plus de 66% d'incapacité
- Montant calculé selon le taux d'incapacité et les cotisations

### Pensions de survivants

- **Pension de veuvage** : 50% de la pension du défunt
- **Pension d'orphelins** : 20% par orphelin (40% si orphelin de père et mère)
- Conditions d'âge et de ressources applicables

## Accidents du travail et maladies professionnelles

---

### Couverture

La CNSS prend en charge :

- Tous les frais médicaux à 100%
- Indemnités journalières dès le premier jour
- Rentes d'incapacité permanente
- Pensions de survivants en cas de décès

### Indemnisation

- **Incapacité temporaire** : 66,66% du salaire journalier
- **Incapacité permanente partielle** : rente selon le taux d'IPP
- **Incapacité permanente totale** : rente de 100% du salaire annuel

# Obligations des employeurs

---

## Déclaration et immatriculation

- Immatriculation à la CNSS dans les 8 jours suivant l'embauche
- Déclaration mensuelle des salaires avant le 15 du mois suivant
- Paiement des cotisations avant le 15 de chaque mois

## Sanctions

En cas de retard ou défaut de paiement :

- **Pénalités de retard** : 1,5% par mois de retard
- **Majorations** : 10% à 25% selon la durée du retard
- Poursuites judiciaires possibles

## Évolutions récentes et perspectives

---

### Réformes en cours

- Extension progressive de l'AMU à l'ensemble du territoire
- Digitalisation des services de la CNSS
- Amélioration de la gouvernance des organismes sociaux

### Défis actuels

- Faible taux de couverture du secteur informel
- Nécessité d'améliorer le recouvrement des cotisations
- Renforcement du système de soins de santé

*Note : Certaines informations spécifiques nécessitent vérification auprès des organismes compétents, notamment les montants exacts des prestations et les dernières évolutions réglementaires.*

## Syndicats et représentation des salariés au Togo : droits et cadre légal

### Cadre juridique de la liberté syndicale au Togo

Au Togo, la liberté syndicale est garantie par la **Constitution de 1992** et encadrée par le **Code du travail de 2006**. Le pays a ratifié les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment les conventions n°87 sur la liberté syndicale et n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective.

### Fondements constitutionnels et législatifs

La Constitution togolaise reconnaît dans son article 37 le droit de former des syndicats et de s'y affilier. Le **Code du travail togolais** précise ce cadre dans ses articles 245 à 285, établissant les modalités d'exercice de ces droits.

- Droit de constituer des syndicats sans autorisation préalable
- Protection contre la discrimination syndicale
- Droit de participer aux activités syndicales
- Liberté d'adhésion et de non-adhésion

### Formation et fonctionnement des syndicats

#### Conditions de création

Selon le Code du travail togolais, la formation d'un syndicat professionnel nécessite :

1. **Minimum 15 membres fondateurs** exerçant la même profession ou des professions similaires
2. Dépôt des statuts et de la liste des dirigeants à l'inspection du travail
3. Respect des conditions de nationalité : au moins les 2/3 des dirigeants doivent être togolais
4. Élection démocratique des représentants

#### Droits et prérogatives des syndicats

Les syndicats légalement constitués au Togo jouissent de plusieurs droits :

- **Négociation collective** : participation aux négociations des conventions collectives
- **Représentation** : défense des intérêts professionnels devant les tribunaux

- **Information** : accès aux informations sur la situation économique de l'entreprise
- **Formation** : organisation de sessions de formation pour les adhérents

## Représentation des salariés dans l'entreprise

---

### Délégués du personnel

Le Code du travail togolais impose l'élection de délégués du personnel dans les entreprises employant **au moins 11 salariés**. Le nombre de délégués varie selon l'effectif :

- 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant
- 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 suppléants
- 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 suppléants
- Plus de 100 salariés : 1 délégué supplémentaire par tranche de 50 salariés

### Comité d'entreprise

Les entreprises employant **plus de 50 salariés** doivent constituer un comité d'entreprise composé de représentants des salariés et de l'employeur. Ce comité a pour missions :

1. Examen des questions relatives aux conditions de travail
2. Amélioration de la productivité et de l'organisation du travail
3. Gestion des œuvres sociales de l'entreprise
4. Formation professionnelle des salariés

## Droit de grève et modalités d'exercice

---

### Reconnaissance constitutionnelle

Le droit de grève est reconnu par l'**article 38 de la Constitution togolaise** et réglementé par le Code du travail. Ce droit s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent et ne peut porter atteinte à la liberté du travail.

### Procédure de déclenchement de grève

Le Code du travail togolais impose une procédure stricte avant tout déclenchement de grève :

1. **Préavis de grève** : dépôt d'un préavis de 10 jours ouvrables minimum
2. **Tentative de conciliation** : passage obligatoire devant l'inspecteur du travail
3. **Motifs légitimes** : la grève doit porter sur des revendications professionnelles
4. **Respect du service minimum** : maintien des services essentiels (à vérifier pour les secteurs concernés)

### Limites et restrictions

Certaines catégories de travailleurs font l'objet de restrictions particulières :

- **Fonctionnaires** : soumis à des règles spécifiques du statut de la fonction publique
- **Services publics** : obligation de maintenir un service minimum
- **Secteurs stratégiques** : énergie, télécommunications (modalités à vérifier)

## Protection des représentants syndicaux

---

### Statut protecteur

Le Code du travail togolais accorde une protection spéciale aux représentants syndicaux :

- **Protection contre le licenciement** : procédure spéciale requérant l'autorisation de l'inspecteur du travail
- **Temps syndical** : droit à des heures de délégation rémunérées
- **Liberté de circulation** : accès aux lieux de travail pour l'exercice du mandat
- **Non-discrimination** : interdiction de mesures discriminatoires liées à l'activité syndicale

## Négociation collective et conventions

---

### Niveaux de négociation

La négociation collective au Togo s'organise à plusieurs niveaux :

1. **Niveau interprofessionnel** : négociation du SMIG et des conditions générales
2. **Niveau sectoriel** : conventions collectives par branche d'activité
3. **Niveau de l'entreprise** : accords d'entreprise spécifiques

### Salaire minimum et négociations

Le **Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)** au Togo était fixé à **35 000 FCFA** par mois (à vérifier pour la dernière revalorisation). Les syndicats participent aux négociations tripartites pour sa révision.

## Organisations syndicales au Togo

---

### Principales centrales syndicales

Le paysage syndical togolais comprend plusieurs organisations :

- **Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo (CSTT)**
- **Union Nationale des Syndicats du Togo (UNSI)**
- **Confédération Générale des Syndicats du Togo (CGST)** (à vérifier)

- Syndicats autonomes par secteur d'activité

## Défis et perspectives

---

### Difficultés actuelles

Le mouvement syndical togolais fait face à plusieurs défis :

- **Taux de syndicalisation** relativement faible dans le secteur privé
- **Économie informelle** importante échappant à l'organisation syndicale
- **Ressources financières** limitées des organisations syndicales
- **Formation** insuffisante des représentants syndicaux

Avec 62 offres d'emploi actuellement disponibles sur les plateformes spécialisées, le marché de l'emploi formel reste restreint, impactant directement l'organisation syndicale dans le pays.

### Appui international

Les syndicats togolais bénéficient du soutien de :

- **Organisation Internationale du Travail (OIT)** : programmes de renforcement des capacités
- **Confédération Syndicale Internationale (CSI)** : assistance technique
- **Organisations syndicales régionales** : échanges d'expériences dans l'espace CEDEAO

## Harcèlement et discrimination au travail au Togo : droits et recours

### Le cadre juridique de protection au Togo

Le Togo dispose d'un arsenal juridique pour protéger les travailleurs contre le harcèlement et la discrimination en milieu professionnel. Le **Code du travail togolais (Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006)** constitue le texte de référence principal, complété par la Constitution togolaise de 1992 et les conventions internationales ratifiées par le pays.

L'article 7 du Code du travail interdit expressément toute discrimination fondée sur :

- Le sexe, l'âge, l'ascendance nationale
- La race, la religion, l'opinion politique
- L'origine sociale
- L'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat
- Le handicap (sous réserve d'aptitude au poste)

### Définitions légales du harcèlement et de la discrimination

#### Le harcèlement moral

Bien que le Code du travail togolais ne définisse pas explicitement le harcèlement moral, la jurisprudence et la doctrine s'inspirent des standards internationaux. Le harcèlement moral se caractérise par :

- Des agissements répétés
- Ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail
- Susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié
- D'altérer sa santé physique ou mentale

#### Le harcèlement sexuel

L'article 379 du Code pénal togolais (à vérifier) sanctionne le harcèlement sexuel, défini comme le fait d'user de pressions graves dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.

#### La discrimination

La discrimination consiste en toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

## Les obligations des employeurs

---

### Prévention et information

Les employeurs ont l'obligation de :

1. **Informar les salariés** sur les risques de harcèlement et discrimination
2. **Mettre en place des procédures** de signalement et de traitement des plaintes
3. **Former les cadres** à la prévention de ces comportements
4. **Afficher les textes** relatifs à l'égalité professionnelle (à vérifier pour obligation spécifique)

### Sanction et protection des victimes

L'employeur doit :

- Prendre toute mesure nécessaire pour faire cesser le harcèlement
- Sanctionner disciplinairement l'auteur des faits
- Protéger la victime contre les représailles
- Assurer un environnement de travail sain

## Les droits des salariés victimes

---

### Droit de signalement

Tout salarié victime ou témoin de harcèlement ou discrimination peut :

- Saisir l'employeur directement
- Alerter les représentants du personnel
- Contacter l'inspection du travail
- Déposer plainte devant les tribunaux

### Protection contre les représailles

L'article 196 du Code du travail togolais protège expressément le salarié contre toute sanction ou licenciement en raison de son témoignage ou de sa dénonciation de faits de harcèlement ou discrimination.

## Les recours juridiques disponibles

---

### Procédure devant l'inspection du travail

L'inspection du travail togolaise peut :

1. Mener une enquête sur les lieux de travail
2. Dresser des procès-verbaux d'infraction
3. Ordonner des mesures correctives
4. Saisir le procureur en cas d'infraction pénale

**Contact** : Direction générale du travail - Lomé (à vérifier pour coordonnées actuelles)

## **Recours devant les tribunaux**

Les victimes peuvent saisir :

- **Le tribunal du travail** pour obtenir réparation du préjudice
- **Le tribunal pénal** en cas d'infraction pénale
- **Le tribunal civil** pour dommages et intérêts

## **Les sanctions encourues**

---

### **Sanctions disciplinaires**

L'auteur de harcèlement ou discrimination s'expose à :

- Avertissement ou blâme
- Mise à pied disciplinaire
- Mutation disciplinaire
- Licenciement pour faute grave

### **Sanctions pénales**

Les sanctions pénales incluent (à vérifier les montants actuels) :

- Amendes de 50 000 à 500 000 FCFA pour discrimination
- Peines d'emprisonnement en cas de harcèlement sexuel
- Interdiction d'exercer certaines activités

### **Réparations civiles**

Les victimes peuvent obtenir :

- Dommages et intérêts pour préjudice moral
- Remboursement des frais médicaux

- Réintégration en cas de licenciement abusif
- Publication du jugement

## Organismes de soutien et d'accompagnement

---

### Institutions publiques

- **Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH)**
- **Ministère du Travail et de la Fonction Publique**
- **Inspection du Travail** - présente dans toutes les régions

### Organisations syndicales

Les principales centrales syndicales au Togo offrent un accompagnement :

- Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo (CSTT)
- Union Nationale des Syndicats Indépendants du Togo (UNSIT)
- Confédération Nationale des Travailleurs du Togo (CNTT)

## Conseils pratiques pour les victimes

---

### Constitution du dossier

Il est recommandé de :

1. **Documenter les faits** : dates, témoins, circonstances
2. **Conserver les preuves** : mails, SMS, enregistrements légaux
3. **Consulter un médecin** en cas d'impact sur la santé
4. **Informers l'entourage professionnel** de confiance

### Procédure recommandée

- Signalement écrit à l'employeur avec accusé de réception
- Saisine des représentants du personnel si existants
- Contact avec l'inspection du travail
- Consultation juridique pour évaluer les recours

*Note : Ce guide présente les dispositions générales. Il est recommandé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail pour une situation particulière. Les montants des amendes et certaines procédures spécifiques sont à vérifier auprès des autorités compétentes.*

## Travail des femmes au Togo : droits, congé maternité et égalité

### Cadre juridique du travail des femmes au Togo

Le **Code du travail togolais**, adopté par la Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006, constitue le socle juridique régissant les droits des travailleuses au Togo. Cette législation s'inscrit dans la continuité des conventions internationales ratifiées par le pays, notamment les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Le Togo a ratifié plusieurs conventions clés de l'OIT concernant l'égalité des genres :

- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1970)
- Convention n° 111 concernant la discrimination dans l'emploi (1962)
- Convention n° 183 sur la protection de la maternité (à vérifier)

### Principe de non-discrimination et égalité salariale

#### Interdiction de la discrimination

L'article 4 du Code du travail togolais prohibe toute discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, et les conditions de travail. Cette disposition garantit :

1. L'égalité d'accès aux postes de travail
2. L'égalité dans les processus de recrutement
3. L'égalité de traitement en matière de rémunération
4. L'égalité dans les opportunités de formation et de promotion

#### Égalité salariale

Le principe "*à travail égal, salaire égal*" est consacré par le Code du travail. Cependant, dans la pratique, des écarts salariaux persistent. Selon des études récentes (à vérifier), l'écart salarial entre hommes et femmes au Togo s'élèverait à environ 20-30% dans le secteur privé formel.

### Congé de maternité et protection de la grossesse

#### Durée et modalités du congé de maternité

Le Code du travail togolais accorde aux femmes salariées un **congé de maternité de 14 semaines**, réparties comme suit :

- **Congé prénatal** : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement
- **Congé postnatal** : 8 semaines après l'accouchement
- Possibilité de report du congé prénatal non utilisé sur la période postnatale

### Conditions d'éligibilité

Pour bénéficier du congé de maternité indemnisé, la travailleuse doit :

1. Justifier de 12 mois d'affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)
2. Avoir cotisé pendant au moins 6 mois au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail
3. Cesser toute activité salariée pendant la durée du congé

### Indemnisation du congé de maternité

L'indemnisation est assurée par la CNSS à hauteur de **100% du salaire de référence** dans la limite du plafond de cotisation. Le salaire de référence correspond à la moyenne des salaires des 6 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

## Protection de l'emploi des femmes enceintes

---

### Interdiction de licenciement

Le Code du travail protège les femmes enceintes contre le licenciement :

- **Protection absolue** : pendant toute la durée du congé de maternité
- **Protection relative** : pendant la grossesse, sauf faute lourde ou impossibilité de maintenir le contrat
- **Nullité** : tout licenciement en violation de ces dispositions est nul et de nul effet

### Aménagement des conditions de travail

Les employeurs ont l'obligation d'aménager les postes de travail des femmes enceintes :

1. Interdiction du travail de nuit à partir du 3ème mois de grossesse
2. Limitation du port de charges lourdes
3. Autorisation d'absences pour les consultations prénatales
4. Aménagement des horaires si nécessaire

## Congé d'allaitement et autres droits

---

### Temps d'allaitement

Les mères allaitantes bénéficient d'un temps d'allaitement de **une heure par jour** pendant les 15 premiers mois de l'enfant. Ce temps peut être fractionné en deux périodes de 30 minutes et est rémunéré comme temps de travail effectif.

### Congé pour enfant malade

Le Code du travail prévoit un congé spécial pour soigner un enfant malade de moins de 14 ans, d'une durée maximale de **5 jours par an** (à vérifier).

## Défis et réalité du marché de l'emploi

---

### Secteur informel

Au Togo, environ **80% des femmes actives** évoluent dans le secteur informel (à vérifier), où l'application des dispositions légales reste limitée. Ces travailleuses ne bénéficient généralement pas :

- De la protection sociale
- Du congé de maternité indemnisé
- De la sécurité de l'emploi

### Taux de participation des femmes

Le taux de participation des femmes à la population active togolaise s'élève à environ 75% (à vérifier), l'un des plus élevés d'Afrique de l'Ouest, principalement grâce au commerce informel.

## Recours et mécanismes de protection

---

### Institutions compétentes

En cas de violation des droits, les travailleuses peuvent saisir :

1. **L'Inspection du travail** : pour les violations du Code du travail
2. **Les tribunaux du travail** : pour les litiges avec l'employeur
3. **La CNSS** : pour les questions de prestations sociales
4. **La Commission Nationale des Droits de l'Homme** : pour les cas de discrimination

### Sanctions pour l'employeur

Les employeurs qui ne respectent pas les droits des travailleuses s'exposent à :

- Des amendes administratives
- Des dommages et intérêts

- L'obligation de réintégration en cas de licenciement abusif

## **Perspectives et recommandations**

---

Malgré un cadre juridique relativement protecteur, des défis persistent dans l'application effective des droits des travailleuses au Togo. L'extension de la protection sociale au secteur informel et le renforcement des mécanismes de contrôle constituent des priorités pour améliorer la situation des femmes sur le marché de l'emploi togolais.

La sensibilisation des employeurs et des travailleuses sur leurs droits et obligations respectifs demeure essentielle pour garantir l'effectivité de ces dispositions légales.



## Travail des jeunes et âge minimum d'emploi au Togo

### Cadre juridique du travail des jeunes au Togo

Le Togo a adopté une législation stricte concernant le travail des mineurs, alignée sur les conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Le **Code du travail togolais (Loi n° 2006-10 du 13 décembre 2006)** constitue le texte de référence en matière de protection des jeunes travailleurs.

### Âge minimum légal d'emploi

La législation togolaise établit plusieurs seuils d'âge selon le type d'activité :

- **15 ans** : âge minimum général pour l'admission à l'emploi ou au travail
- **18 ans** : âge minimum pour les travaux dangereux ou nuisibles à la santé
- **16 ans** : âge minimum pour certains travaux légers en dehors des heures scolaires
- **21 ans** : âge minimum pour certaines activités spécifiques (à vérifier selon les secteurs)

Ces dispositions sont renforcées par la **Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum**, ratifiée par le Togo en 1984, et la **Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants**, ratifiée en 2000.

### Réglementation spécifique du travail des mineurs

#### Conditions de travail pour les 15-18 ans

Les jeunes travailleurs âgés de 15 à 18 ans bénéficient de protections particulières :

1. **Durée du travail limitée** : maximum 40 heures par semaine
2. **Interdiction du travail de nuit** : entre 20h et 6h du matin
3. **Repos hebdomadaire obligatoire** : 24 heures consécutives minimum
4. **Congés payés renforcés** : 30 jours calendaires minimum par an
5. **Visite médicale obligatoire** avant l'embauche et contrôles périodiques

#### Travaux interdits aux mineurs

Le Code du travail togolais interdit formellement l'emploi des mineurs dans :

- Les mines et carrières

- Les activités impliquant des substances dangereuses
- Les travaux en hauteur ou souterrains
- La manipulation d'équipements lourds ou dangereux
- Les établissements de vente d'alcool et de tabac
- Les activités portant atteinte à la moralité

## Dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes

---

### Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)

L'ANPE du Togo propose plusieurs programmes spécifiquement destinés aux jeunes :

- **Programme d'Appui à l'Insertion et au Développement de l'Embauche (AIDE)**
- **Stages d'insertion professionnelle** de 6 à 12 mois
- **Formation professionnelle qualifiante** dans divers secteurs
- **Accompagnement à la création d'entreprise** pour les jeunes entrepreneurs

### Fonds National de la Finance Inclusive (FNFI)

Le FNFI soutient l'entrepreneuriat des jeunes à travers :

1. **Microcrédits** à taux préférentiels pour les jeunes de 18 à 35 ans
2. **Formations en gestion d'entreprise**
3. **Accompagnement technique** des porteurs de projets

## Programmes gouvernementaux et initiatives

---

### Projet d'Appui au Développement à la Base (PADEB)

Ce programme gouvernemental vise l'insertion socio-économique des jeunes ruraux :

- Formation en agriculture moderne et élevage
- Accès facilité au finage et aux intrants agricoles
- Création de coopératives de jeunes agriculteurs
- Soutien à la commercialisation des produits

### Programme National de Volontariat au Togo (PROVONAT)

Le PROVONAT offre aux jeunes diplômés :

1. **Missions de volontariat** de 12 à 24 mois

2. **Indemnité mensuelle** (montant à vérifier)
3. **Expérience professionnelle** dans l'administration publique
4. **Formation continue** et développement des compétences

## Secteurs porteurs pour l'emploi des jeunes

---

### Agriculture et agro-industrie

Avec plus de 60% de la population active dans l'agriculture, ce secteur offre de nombreuses opportunités :

- Production de coton, café, cacao
- Transformation agroalimentaire
- Agriculture biologique et durable
- Commercialisation des produits agricoles

### Technologies de l'information et communication

Le secteur numérique connaît une croissance rapide au Togo :

- Développement d'applications mobiles
- Services de télécommunications
- Commerce électronique
- Formation informatique

## Contrôle et sanctions

---

### Inspection du travail

L'inspection du travail togolaise veille au respect de la réglementation :

- **Contrôles réguliers** des entreprises employant des jeunes
- **Enquêtes** sur signalement de violations
- **Sanctions administratives** en cas d'infractions
- **Accompagnement** des employeurs pour la mise en conformité

### Sanctions prévues

Les violations de la réglementation du travail des mineurs exposent les employeurs à :

1. **Amendes** de 100 000 à 1 000 000 FCFA (à vérifier)
2. **Emprisonnement** de 1 mois à 2 ans en cas de récidive

3. **Fermeture temporaire** de l'établissement

4. **Interdiction d'embaucher** des mineurs

## Perspectives d'évolution

---

Le gouvernement togolais travaille actuellement sur :

- **Révision du Code du travail** pour renforcer la protection des jeunes
- **Extension des programmes d'insertion** professionnelle
- **Développement de l'apprentissage** et de la formation technique
- **Partenariats public-privé** pour l'emploi des jeunes

Ces initiatives s'inscrivent dans la **Feuille de route gouvernementale 2020-2025** qui fait de l'emploi des jeunes une priorité nationale, avec un objectif de création de 500 000 emplois sur la période (chiffre à vérifier).

